

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 641 – 23 juin 2008

● Éditorial

Et si on parlait du travail !

Les annonces qui se sont succédées sur la question du temps de travail, d'abord au travers du projet de loi sur la représentativité syndicale, ensuite avec l'adoption par les ministres européens d'une directive assassine en termes de durée légale, ont provoqué beaucoup d'émoi parmi les salariés. Cela a sans doute à voir avec le succès de la journée d'action du 17 juin. Mais nous ne pouvons en rester là. Il est impératif de faire bouger le rapport de forces afin de ramener le gouvernement à la raison. Car c'est bien le cœur du problème qui nous est posé. Si le gouvernement, tant dans le cadre national qu'au niveau européen, a engagé cette offensive sur le temps de travail, c'est parce qu'il a considéré qu'il pouvait le faire. Il a considéré que le niveau d'information des salariés, leur mobilisation, lui permettaient de poursuivre à la hussarde sa politique de casse généralisée du droit du travail. D'une certaine manière, cela nous montre ce que nous avons à faire : informer tous les salariés. Débattre avec eux de leurs attentes, non seulement du point de vue du temps de travail, mais de tout ce qui concerne leur travail. Le succès des initiatives sur le thème du travail, notamment les Rencontres d'Options et le colloque de l'Ufict Mines-Energie, ainsi que les différents sondages parus ces derniers temps, montrent que les salariés, ceux de l'encadrement en particulier, sont disponibles pour débattre et élaborer collectivement des revendications offensives sur tout ce qui concerne le travail.

Gérard Rodriguez
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

« FORMATION SYNDICALE »

Rappel

Stage national (5 jours)

- du 6 au 10 octobre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).
Contacter : Julien Guérin au 01 48 18 85 71 (83 46).

Stage technique sur les retraites (5 jours)

- du 6 au 10 octobre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).
Contacter : Sylvie Durand au 01 48 18 85 09 (85 12).

Stage « Responsabilité sociale des cadres » (5 jours)

- du 19 au 24 octobre

Institut du Travail de Strasbourg (67).
Contacter : Éric Thouzeau au 01 48 18 85 15 (85 06).

● ÉDITO

Et si on parlait du travail !

● RETRAITES

Où en est-on aujourd'hui ?

● ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

Leur donner du sens

OU EN EST-ON AUJOURD'HUI ?

Dans un document rendu public en date du 28 avril dernier et intitulé « Rendez-vous de 2008 sur les retraites », le gouvernement a très clairement confirmé ses intentions concernant la réforme qu'il entend mettre en œuvre dès 2008, mais dont il **compte d'ores et déjà étaler les mesures qu'elle comporte de manière quasi continue jusqu'en 2020 au moins.**

Ce document confirme en tous points ce que l'on savait déjà sur les projets gouvernementaux et patronaux en matière de réformes des retraites.

Le texte débute ainsi : « *Les français sont très attachés à leur système de retraite par répartition et le gouvernement entend tout mettre en œuvre pour en assurer la pérennité, pour maintenir la solidarité entre les générations et pour rétablir la confiance dans le système* ».

Cependant, on chercherait en vain dans la suite du texte la moindre mesure permettant de respecter cet attachement des français à leur système de retraite par répartition en assurant sa pérennité et le maintien de la solidarité entre les générations par le rétablissement de la confiance dans ce système. Si la confiance dans le système par répartition est aujourd'hui effectivement ébranlée, tout particulièrement au sein des générations les plus jeunes, et la solidarité entre les générations par là même remise en question, si la pérennité de ce système n'est pas assurée, c'est exclusivement aux lois Balladur de 1993 et Fillon de 2003 et aux accords AGIRC-ARRCO signés avec le Medef par quatre des cinq organisations syndicales représentatives dans le secteur privé qu'on le doit : **ces lois et ces accords font en effet baisser de manière insupportable à terme le niveau des pensions à la liquidation par rapport au salaire d'activité d'abord, tout au long de la retraite ensuite.** Aujourd'hui quelles que soient les sources, le constat est partout le même : le taux de remplacement

du salaire par la pension de retraite pour les salariés du secteur privé baisse continuellement en moyenne depuis 1993, cette baisse s'accroît au fil des ans et aboutira à terme à des pensions de retraite représentant moins de la moitié du salaire d'activité.

Quant aux retraités, non seulement leur pouvoir d'achat n'évolue plus comme celui des salaires, mais il baisse continuellement en valeur absolue au fil du temps.

Et, là encore, quelles que soient les sources, le constat est le même : **ce sont les cadres qui sont les plus durement touchés par les baisses du niveau des retraites : à l'horizon 2040-2050, ils ne pourraient plus espérer partir en retraite avec plus de 43 % de leur salaire d'activité ! Cette baisse du niveau des pensions résulte d'un choix délibéré :**

celui de se désengager du financement de la retraite par répartition par essence même collective, solidaire, sécurisée, afin de lui substituer à terme des systèmes d'épargne retraite par essence même individuels, risqués, beaucoup plus coûteux, et foncièrement inégalitaires.

Ce désengagement ne concerne d'ailleurs pas le seul système de retraite par répartition, mais l'ensemble de la protection sociale collective, à commencer par la maladie où s'engouffrent actuellement les compagnies d'assurances et les banques alléchées par l'ampleur du « marché » de la santé ainsi ouvert, avec celui de l'épargne retraite, à leur convoitise.

Un refus clairement renouvelé de financer les retraites

Ce refus de financer la retraite par répartition est, on ne peut plus clairement exprimé dans le paragraphe suivant du document :

« Une première phase de concertation s'est déroulée à partir du 27 mars. Elle a permis au gouvernement de prendre connaissance des positions et des propositions des partenaires sociaux. Des échanges et des travaux techniques ont per-

mis de préciser ces propositions et d'évaluer leur impact à court, moyen et long terme, afin de retenir celles qui étaient aujourd'hui compatibles avec l'objectif de rétablissement de la situation financière des régimes de retraite ».

Aucune des propositions avancées par la CGT, ni d'ailleurs par l'ensemble des organisations syndicales n'étant à ses yeux « compatibles avec l'objectif de rétablissement de la situation financière des régimes de retraite », ne peuvent donc être retenues par le gouvernement.

A partir de là, les mesures annoncées sont sans surprises :

- allongement de la durée d'assurance de 1 trimestre par an à compter du 1^{er} janvier 2009, pour atteindre 41 annuités au 1^{er} janvier 2012 ;

- refonte du dispositif de départ anticipé pour carrière longue de façon à limiter de manière drastique le nombre de bénéficiaires potentiels ;

- remise en cause de l'objectif de 85 % du SMIC net pour une carrière complète au SMIC ;

- transferts de charges entre les différentes branches de la Sécurité sociale d'une part, entre l'assurance chômage et la vieillesse d'autre part, pour tenter d'équilibrer les compte de l'assurance vieillesse ;

- suppression de tous les dispositifs de préretraite, comme de toutes les possibilités de cessation anticipée d'activité par accords négociés au sein de l'entreprise, libéralisation totale du cumul emploi - retraite ;

- augmentation de la surcôte qui serait portée à 5 % par année accomplie au-delà de l'âge légal et de la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, y compris pour les salariés « ayant eu une longue carrière ou de faibles revenus (minimum contributif) » ce qui est un comble si on considère que le dispositif « carrières longues » a précisément pour objectif de permettre aux salariés ayant commencé à travailler très jeunes de profiter plus tôt de leur retraite et si on fait le rapprochement entre l'abandon de

Quant aux retraités, non seulement leur pouvoir d'achat n'évolue plus comme celui des salaires, mais il baisse continuellement en valeur absolue au fil du temps.

l'objectif de 85 % du SMIC net pour une carrière complète au SMIC et la proposition ainsi faite aux salariés concernés par cet abandon de poursuivre leur activité... au-delà des 41 ans de cotisation !;

- subordonner « le versement de l'indemnité de départ en retraite » à « l'obtention d'une retraite à taux plein »;

- remise en cause, pour les recrutements futurs dans le secteur public, des dispositions qui permettent encore de partir en retraite avant l'âge de 60 ans ;

- alignement de l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) sur le droit commun en matière de baisse du niveau des droits en cours d'acquisition et des pensions liquidées !;

- suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi (DRE) pour les salariés âgés de 57 ans et demi, ce qui, compte tenu des mesures contenues dans le projet de loi actuellement en discussion au Parlement pour obliger les chômeurs à accepter n'importe quel emploi à terme, sous peine de perdre leurs indemnités de chômage, conduirait les salariés âgés rejetés de l'entreprise avant l'âge leur ouvrant droit à retraite à taux plein, à se trouver dans l'obligation, faute de ressources suffisantes pour vivre, à faire liquider leur retraite avec des abattements considérables sur le niveau de la pension et... à rechercher ensuite, à n'importe quelles conditions, des petits boulots pour leur permettre de joindre les deux bouts ! Voilà ce que le gouvernement entend mettre en œuvre pour « conforter la confiance dans notre système de retraite solidaire entre les générations, le développement d'une épargne-retraite accessible à tous permettant de compléter la retraite par répartition ». Ainsi, le développement en lieu et place de la répartition de systèmes de retraite par capitalisation aurait pour unique objet de... conforter la répartition !

Une épargne retraite « accessible à tous »

Quant au caractère « accessible à tous » de cette épargne, une étude toute récente de l'Observatoire de l'Épargne Européenne (OEE) chiffre le montant des sommes à

Voilà ce que le gouvernement appelle « une épargne retraite accessible à tous » !

économiser par mois à compter de 2008 pour compenser une baisse évaluée à 10 points du niveau des pensions, pour un salarié partant en retraite en 2020 en comparaison de ce qu'il aurait perçu en partant en 2003.

Pour un salarié non cadre, le montant total du capital à se constituer par des versements mensuels sur un compte épargne rémunéré au taux annuel de 4 % sur la période est de 19200 euros par tranche de 1000 euros de salaire net.

Pour se constituer un tel capital transformé en rente au moment de sa retraite, ce salarié non cadre devra épargner, s'il commence à économiser en 2008, 104 euros par mois, soit largement plus d'un mois de salaire par an (des versements mensuels de 104 euros effectués pendant 144 mois et rémunérés au taux de 4 % /12 par mois permettent effectivement de se constituer un capital de 19200 euros).

S'il économise à partir de 2012 seulement, il devra pour se constituer le même capital, épargner chaque mois 170 euros par tranche de 1000 euros de salaire net et s'il économise à partir de 2016 seulement, il devra épargner chaque mois 369 euros !

Quant au salarié cadre, il devra consentir pour obtenir la même compensation de sa baisse de pension, un effort d'épargne nettement plus conséquent encore : pour y parvenir, s'il commence à économiser à partir de 2008 il devra se constituer un capital de 20640 euros et pour y parvenir il devra effectuer par tranche de 1000 euros de salaire net des versements mensuels de 112 euros. S'il économise à partir de 2012 seulement, il devra pour se constituer le même capital, épargner chaque mois 183 euros. Et s'il économise à partir de 2016 seulement, il devra épargner chaque mois, toujours par tranche de 1000 euros de salaire net, 595 euros.

Voilà ce que le gouvernement appelle « une épargne retraite accessible à tous » !

« Un compromis social » qui permette de balayer à terme, la retraite par répartition

Mais tout cela ne suffisant pas évidemment, « le gouvernement souhaite continuer à œuvrer avec l'ensemble des forces politiques et des partenaires sociaux à l'élaboration d'un compromis social qui permette de dépasser l'horizon de 2020 et de garantir durablement et équitablement le financement de nos régimes de retraite ».

Et il ajoute, sans aucun doute possible à l'intention du Medef, qui, par la bouche de Laurence Parisot réclame à cor et à cris, la mise en place d'un régime unique par points, au moins, dans un premier temps, pour les salariés du secteur privé, « tous les exemples étrangers montrent que ces choix nécessitent un travail d'expertise et de pédagogie important, afin de dégager des solutions équilibrées pouvant parfois consister à modifier l'architecture générale du système de retraite ».

La campagne retraite de l'Ugict-CGT doit désormais se déployer de manière ininterrompue

Le gouvernement entend échelonner jusqu'à la fin de l'année les mesures qu'il projette de prendre dans le cadre du rendez-vous de 2008 sur les retraites. Du même coup, les négociations AGIRC - ARRCO ne s'ouvriront plus maintenant avant la fin de l'année, sauf dès les prochaines semaines, pour reconduire pour une durée de 6 mois minimum l'accord permettant la liquidation sans abattement sur le montant des pensions de retraites complémentaires AGIRC-ARCCO, accord qui expire au 31 décembre 2008.

Dans ces conditions, la campagne retraite de l'Ugict-CGT qui a débuté par la publication de deux dossiers extrêmement argumentés et apparemment accueillis avec beaucoup d'intérêt par les salariés cadres auxquels ils ont été communiqués, dossiers qui seront suivis de deux autres à brève échéance, devra se déployer sans interruption durant les prochains mois et au moins jusqu'aux élections prud'homales, pour faire toute la lumière sur les enjeux de ce rendez-vous.

... la campagne retraite de l'Ugict-CGT qui a débuté... devra se déployer sans interruption durant les prochains mois et au moins jusqu'aux élections prud'homales, pour faire toute la lumière sur les enjeux de ce rendez-vous.

Leur donner du sens

Les études réalisées montrent que les élections prud'homales sont très peu « investies » par les salariés. D'autant plus qu'elles renvoient à l'idée de licenciement, de procédure longue coûteuse et hardue ; et donc à l'espoir de ne jamais en avoir besoin.

Il semble aussi que le mode d'élection, compétition entre les organisations de salariés, alors que les prud'hommes renvoient surtout à l'idée de face à face employeurs-salariés, contredit l'attente d'une quelconque efficacité dans le rapport des forces salariés-employeurs.

Ces éléments sont peut-être à mettre en rapport avec la difficulté que nous rencontrons aujourd'hui encore à en faire une affaire grand public. Mais alors chercher à répondre à cette interrogation pourrait nous faire progresser.

Nous l'avons plusieurs fois souligné, il est utile de montrer que les jugements des conseils de prud'hommes concernent l'ensemble des salariés car ils servent à faire de la jurisprudence, donc du droit qui s'applique à tous.

Cela nous renvoie au besoin d'expliquer comment s'organise et fonctionne cette juridiction et à quoi sert la jurisprudence. En ce sens, avec la recodification du Code du Travail, l'importance de l'interprétation par la justice, donc la jurisprudence, recouvre une nouvelle et déterminante actualité qu'il est important de signaler. La qualité des juges prud'homaux intéresse ainsi tous les salariés. Les qualités de la CGT : ténacité, combativité, maîtrise des dossiers, reconnues largement, sont des atouts pour gagner le vote CGT le 3 décembre.

Mais cela reste sans doute très insuffisant si nous ne mettons pas

en relation le vote et toutes les préoccupations des salariés, issues de l'entreprise ou plus générales. Les deux aspects sont importants car ils peuvent donner une légitimité renouvelée au scrutin, donc à la participation (qui ne cesse de diminuer depuis des années).

L'inquiétude et les attentes sociales sont puissantes dans cette période. Alors que le gouvernement donne sans cesse des gages au patronat, que celui-ci se montre toujours plus exigeant, cette élection est le seul moment d'expression collective des salariés. Elle permet à des milliers de salariés ne participant jamais à des élections professionnelles de voter.

Elle permet aussi à des catégories de voter pour des listes syndicales qui n'existent pas dans leur entreprise (c'est le cas pour nombre d'ingénieurs ou de cadres qui n'ont pas de candidats CGT dans leur entreprise).

Cette élection peut alors être un moment privilégié pour s'exprimer tant à l'égard de son employeur que de la politique sociale générale.

Mais nous savons aussi que la grande masse des salariés, notamment l'encadrement, souhaite pouvoir s'exprimer pour des objectifs plutôt que contre des décisions.

Nos propositions revendicatives peuvent avoir un écho important si nous les faisons connaître et les plaçons au cœur de toute notre démarche pour construire un rapport des forces favorable au salariés.

Notre attention doit être particulière pour l'encadrement. Ce collège est, cette fois, beaucoup plus centré sur les ingénieurs et cadres. Mais le score qu'y fera la CGT pèsera sur le résultat global de notre organisation, particulièrement en Île-de-France qui totalise près de 50 % des inscrits dans le collège encadrement.

Cependant, cela nous oblige à réfléchir et mettre en œuvre une stratégie que nous permette de les rencontrer et débattre avec eux en grand. Ce parti pris devrait d'ailleurs nous permettre de poser la question de la syndicalisation à ces salariés aussi, au même titre que les autres salariés...

Nous avons des atouts et du potentiel tel que l'indiquait un récent sondage : la CGT en effet obtient un taux d'appréciation positive de 16 % chez les cadres, nous plaçant devant la CGC. Si un sondage ne fait pas le printemps, il ne contredit pas l'hypothèse qu'il nous est possible de gagner dans cet électorat-là de l'audience et du poids, dont la portée sera un atout pour tout le salariat. ■

Nous avons des atouts et du potentiel tel que l'indiquait un récent sondage : la CGT en effet obtient un taux d'appréciation positive de 16 % chez les cadres, nous plaçant devant la CGC.